

**Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Etika Kerja Islam
Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. BG. Sukirman Kencong**

M. Hamzah Bin Ali¹, Retno Endah Supeni², Rusdiyanto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Jember

Email: hamzah010500@gmail.com , retnoendahsupeni@unmuhjember.ac.id ,
rusdiyanto@unmuhjember.ac.id

Abstrak

Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting pada abad ini, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. tanpa peran manusia meskipun berbagai bidang yang di butuhkan itu telah terpenuhi, organisasi tidak akan pernah berjalan lancar karena manusia merupakan penggerak atau tuas yang menjadi penentu berjalannya organisasi. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan dokumentasi terhadap 150 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan...., sedangkan etika kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan... Penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 77,2%, sehingga terdapat faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Etika Kerja Islami, Kinerja Karyawan.

Abstract

Managing human resources (HR) has become important in this century, considering that HR is central to achieving organizational goals. Without the role of humans, even though the various areas needed have been fulfilled, the organization will never run smoothly because humans are the driving force or lever that determines the running of the organization. The type of research used is quantitative research and data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation for 150 respondents. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis. The test results show that work experience and work discipline have a significant effect on employee performance CV. BG. Sukirman kencong, while Islamic work ethics do not have a significant effect on employee performance CV. BG. Sukirman Kencong. This research is only able to explain employee performance of 77.2%, so there are other factors outside the model studied that is able to explain employee performance.

Keywords: *Work Experience, Work Discipline, Islamic Work Ethics, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan Di era globalisasi saat ini menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut andil dalam perdagangan internasional, hal ini yang akhirnya menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri khususnya di dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu fokus utama yang di harapkan mampu berdampak mendasar pada struktur ekonomi lainnya, sehingga kedepanya

kemajuan yang di capai sektor industri bisa berdampak pada kemajuan sektor lainnya. Dalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam kemajuan organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai bidang yang di butuhkan itu telah terpenuhi, organisasi tidak akan pernah berjalan lancar karena karena manusia merupakan penggerak atau tuas yang menjadi penentu berjalannya organisasi (Hitalessy et al., 2018). Perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya, mereka memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan “added value” bagi organisasi tersebut, untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan, yaitu dengan meningkatkan kompetensi karyawan.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting pada abad ini, demikian ditemukan oleh Schuler dan Jackson dalam (Sinambela et al., 2016). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam implementasi bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah pondasi utama kemajuan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan aset perusahaan untuk membuat perusahaan terus berkembang, dan bertahan dalam perkembangan sebuah perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik, kompeten, disiplin, dan professional oleh perusahaan, diharapkan kedepannya karyawan mampu mengimplementasikan kerja secara professional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Veithzal & Sagala, 2009).

CV. BG Sukirman Kencong merupakan agen kontrak penanaman jagung hibrida pioneer yang sudah berdiri sejak tahun 2011. CV. BG Sukirman Kencong beralamatkan di Dusun Tempuran RT/RW 001/004, Desa Cakru, Kecamatan Kencong, Kabupaten Jember. Awal mula berdirinya CV. BG Sukirman Kencong berawal dari ajakan rekan kerja untuk menanam jenis jagung yang berbeda dengan jenis jagung yang ditanam pada tahun 2011 yang kemudian hasil panennya akan langsung didistribusikan ke perusahaan terkait. Semakin meingkatnya permintaan perusahaan terhadap jagung hibrida pioneer, saat ini CV. BG Sukirman Kencong telah memiliki 150 karyawan tetap untuk memenuhi permintaan perusahaan. Berikut merupakan data jumlah karyawan tetap CV. BG Sukirman Kencong pada tahun 2023:

Tabel 1 Jumlah Pegawai CV. BG. Sukirman Kencong tahun 2023

No	Unit Wilayah	Jumlah Karyawan
1	Yosowilangun	16
2	Tempeh	21
3	Tempuran	14
4	Cakru	24
5	Kencong	26
6	Jombang	14
7	Gemukmas	21
8	Bagorejo	14
Total		150

Sumber: CV. BG Sukirman kencong tahun 2023

Berdasarkan tabel 1, jumlah pegawai CV. BG Sukirman Kencong area Jember dan Lumajang di tahun 2023 sebanyak 150 karyawan tetap dan tidak tetap yang tersebar di berbagai area antara lain: Yosowilangun sebanyak 16 karyawan, area Tempeh sebanyak 21 karyawan, area Tempuran sebanyak 14 karyawan, area Cakru sebanyak 24 karyawan, area Kencong sebanyak 26 karyawan, area Jombang sebanyak 14 karyawan, area Gumukmas sebanyak 21 karyawan, dan area Bagorejo sebanyak 14 karyawan. Selanjutnya selain jumlah karyawan, peneliti juga menemukan data jumlah pencapaian dari tahun 2018 sampai tahun 2023:

Tabel 2 Target Pendapatan dan Realisasi CV. BG. Sukirman Kencong tahun 2018 - 2022

Tahun	Produksi		%	Pendapatan		%
	Target	Realisasi		Target	Realisasi	
2018	500 ton	510 ton	22.6%	2.250.000.000	2.295.000.000	22.6%
2019	540 ton	400 ton	17.7%	2.430.000.000	1.800.000.000	17.7%
2020	450 ton	390 ton	17.3%	2.025.000.000	1.755.000.000	17.3%
2021	500 ton	450 ton	20%	2.250.000.000	2.025.000.000	20%
2022	520 ton	500 ton	22.2%	2.340.000.000	2.250.000.000	22.2%
Total		2.250 ton	100%		10.125.000.000	100%

Sumber: CV. BG sukirman kencong tahun 2023

Berdasarkan tabel 2, diketahui setiap tahunnya dari tahun 2018 hingga tahun 2022 terdapat fluktuasi jumlah produksi dan pendapatan di CV. BG Sukirman Kencong. Dilihat dari fluktuasi jumlah produksi dan pendapatan, pada tahun 2018 jumlah produksi dan pendapatan yang dihasilkan melebihi target yang diinginkan yakni sebesar 510ton jagung hibrida pioneer dengan omset Rp. 2.295.000.000,- atau sebesar 22.6% dari total keseluruhan, Sedangkan selama tahun 2019 sampai tahun 2022 hasil produksi dan pendapatan tidak mencapai target yang ditentukan. Fluktuasi tersebut disebabkan salah satunya yaitu, banyak karyawan yang bermain handphone pada saat jam kerja, beberapa karyawan masih kurang dalam hal pengalaman kerja sehingga dalam meraih prestasi kerjanya masih terhambat, terdapat beberapa karyawan terlihat belum tenang dalam bekerja, karena belum ada pengalaman kerja atau masa kerjanya belum lama, masih adanya kendala dimana beberapa karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda. Kemudian masih ada beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, seperti karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan itu sendiri, tidak berada di lokasi kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di warung sekitar lokasi kerja atau melakukan aktivitas diluar pekerjaannya. Perilaku karyawan yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan atau kinerja tidak mencapai target. Jika hal ini terus berlangsung, maka CV. BG Sukirman akan terus mengalami penurunan produksi dan pendapatan bahkan mungkin akan terjadi kebangkrutan.

II. KAJIAN LITERATURE

Pengalaman Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) pengalaman kerja adalah berapa lama pegawai bekerja dengan baik, disamping itu pengalaman kerja meliputi banyaknya jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki oleh seseorang dan lamanya mereka bekerja pada masing-

masing pekerjaan. Pengalaman kerja menurut Foster dan Seeker dalam (Hanum Indriati & Nazhifi, 2022) ada beberapa dimensi dari pengalaman kerja, yaitu:

- a. Masa kerja,
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki,
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2019) menjelaskan disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

- a. Tingkat absensi,
- b. Mematuhi peraturan perusahaan,
- c. Penggunaan waktu secara efektif,
- d. Tanggung jawab.

Etika Kerja Islami

Etika kerja Islam adalah perilaku karyawan yang sesuai dengan apa yang dianjurkan di dalam Al-Qur'an dan As-sunah (Ahmad et al., 2001). Asifudin dalam (Nisak, 2021) menyebutkan terdapat tiga indikator etos kerja Islami, yaitu sebagai berikut:

- a. Kerja merupakan penjabaran dari Aqidah,
- b. Kerja dilandasi ilmu,
- c. Kerja dengan meneladani sifat Ilahi dan mengikuti petunjuk-Nya,

Kinerja Karyawan

(Wahyu Setyawati et al., 2018) menjelaskan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara Anwar Prabu, 2019), indikator yang diperlukan dalam mengukur kinerja karyawan:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Pelaksanaan tugas
- d. Tanggung jawab

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yakni pendekatan penelitian yang menggunakan metode statistik untuk memproses dan menyajikan data sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang objektif. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini tergolong penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan keadaan variabel penelitian dan menegaskan hubungan antar variabel tersebut (Sugiyono, 2016). Populasi yang diambil dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan CV. BG. Sukirman Kencong yang berjumlah 150 karyawan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Metode survey dengan kuisioner disusun dengan skala likert. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya statistik deskriptif, uji kualitas data berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian selanjutnya adalah regresi linear berganda, pengujian asumsi klasik berupa uji normalitas dengan metode uji statistik Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dan uji heteroskedastisitas dengan cara melakukan uji Glejser, pengujian hipotesis berupa uji T, dan koefisien determinasi (R^2).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Statistik Deskriptif Responden

Teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, dan jumlah kuisioner yang diolah sebanyak 150 kuisioner. Responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan pria sebanyak 124 dan karyawan wanita sebanyak 26. Suku yang mendominasi adalah suku jawa sebanyak 87 karyawan, suku madura sebanyak 52 karyawan, suku osing sebanyak 9 karyawan, dan sisanya suku sunda sebanyak 2 karyawan. Usia sebagian besar responden: kurang dari 25 tahun (14 karyawan), 26 – 30 tahun (14 karyawan), 31 – 35 tahun (34 karyawan), lebih dari 36 tahun (88 karyawan). Sebagian besar responden hanya berijazah SD/Sederajat (7 karyawan), SMP/Sederajat (17 karyawan), SMA/Sederajat (65 karyawan), Diploma (31 karyawan) dan sisanya berijazah Sarjana (30 karyawan). Menurut lamanya bekerja, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun (11 karyawan), 2 – 4 tahun (35 karyawan), 5 – 7 tahun (18 karyawan), lebih dari 7 tahun (86 karyawan).

2. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dalam penelitian ini terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Item kuesioner pada penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki r -hitung $>$ r -tabel dan nilai signifikansinya $<$ 0.05. Selanjutnya pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menghasilkan data: variabel pengalaman kerja (X_1) memiliki r -hitung sebesar 0.892, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki r -hitung sebesar 0.934, variabel etika kerja islami (X_3) memiliki r -hitung sebanyak 0.888, dan yang terakhir variabel kinerja karyawan (Y) memiliki r -hitung sebanyak 0.904. Dari data tersebut diketahui semua variabel mempunyai koefisien alpha $>$ 0.60 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	Nilai Signifikansi
1	konstanta	5.470	4.251	.000
2	Pengalaman Kerja	0.501	0.05	.000
3	Disiplin Kerja	0.417	0.05	.000
4	Etika Kerja Islami	0.074	0.05	.372

Sumber : Diolah Peneliti (2024)

Menurut tabel 3 di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 5.470 + 0.501X_1 + 0.417X_2 + 0.074X_3 + e$. Nilai konstanta (Y) sebesar 5.470 artinya jika variabel pengalaman kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etika kerja islami (X_3) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 5.470. Atau jika tidak ada pengaruh dari variabel pengalaman kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan etika kerja islami (X_3) maka kinerja karyawan mengalami perubahan.

4. Uji Asumsi Klasik

Dari hasil uji normalitas yang menggunakan metode Kolomogrov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar $0.200 >$ 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini diketahui variabel pengalaman kerja (X_1) memiliki nilai VIF sebesar 2.386 dan nilai *tolerance* sebesar 0.419, variabel

disiplin kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 2.671 dan nilai *tolerance* sebesar 0.374, dan yang terakhir variabel etika kerja islami (X_3) memiliki nilai VIF sebesar 2.607 dan nilai *tolerance* sebesar 0.384. Hasil tersebut menunjukkan nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.1 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Uji asumsi klasik yang terakhir digunakan pada penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan cara melakukan uji Glejser. Apabila $sig. 2\text{-tailed} < \alpha = 0.05$. Dari hasil uji heteroskedastisitas hasil signifikansi variabel pengalaman kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.093, variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.251, dan variabel etika kerja islami (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0.413. Hasil tersebut menunjukkan nilai signifikansi tiap variabel > 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji T)

Uji parsial (Uji T) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independen yaitu pengalaman kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan etika kerja islami (X_3) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Jika nilai signifikan > 0.05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji. Jika nilai signifikan < 0.05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji. $T_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 150-3-1) = t(0.025; 146) = 1.976$.

Tabel 4 Uji Parsial (Uji T)

No	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0.000	0.05	7.098	1.976	Signifikan
2	Disiplin Kerja	0.000	0.05	7.233	1.976	Signifikan
3	Etika Kerja Islami	0.372	0.05	0.895	1.976	Tidak Signifikan

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Dari hasil uji parsial tabel 4 di atas, diketahui variabel pengalaman kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai thitung yang lebih besar dari t_{tabel} (1.976) dan nilai signifikansinya lebih kecil daripada 0.05. Sedangkan untuk variabel etika kerja islami (X_3) memiliki nilai thitung yang lebih kecil dari t_{tabel} (1.976) dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pengalaman kerja (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel etika kerja islami (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel – variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.768	2.363

a. Predictors: (Constant), X3TOTAL, X1TOTAL, X2TOTAL

Sumber: Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.27 nilai koefisien determinasi R^2 terletak pada kolom R-Square adalah 0.772. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pengalaman kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan etika kerja islami (X_3) mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 77.2%, sisanya sebesar 22.8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. BG. Sukirman Kencong

Hasil temuan dalam penelitian ini pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV. BG. Sukirman Kencong, berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung dari pengalaman kerja adalah $7.098 > 1.976$ dan nilai sign. Dari pengalaman kerja $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti karyawan CV. BG. Sukirman Kencong memiliki pengalaman kerja yang bagus ketika bekerja di CV. BG. Sukirman Kencong. Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan kegiatan dan permasalahan yang timbul pada pekerjaan yang sebelumnya pernah di lakukan. Semakin banyak atau beragam pengalaman kerja seseorang maka mereka mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena telah mempunyai pengalaman yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga dapat mengatasi setiap permasalahan yang timbul di perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Mangkat et al., 2019); (Hanum Indriati & Nazhifi, 2022); dan (Yunus, 2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. BG. Sukirman Kencong

Hasil temuan dalam penelitian ini disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan CV. BG. Sukirman Kencong, berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung dari disiplin kerja adalah $7.233 > 1.976$ dan nilai sign. Dari disiplin kerja $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti karyawan CV. BG. Sukirman Kencong memiliki tingkat disiplin kerja yang bagus ketika bekerja di CV. BG. Sukirman Kencong. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan juga merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang

maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Susetyo & Toko Kembar, 2017); (Mubarok & Suwarsi, 2020); (Nisak, 2021); (Hanum Indriati & Nazhifi, 2022); (Yunus, 2023 yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena tingginya tingkat kesadaran karyawan akan peraturan dan pedoman kerja yang telah di atur oleh pimpinan terhadap para pegawai.

3. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan CV. BG. Sukirman Kencong

Hasil temuan dalam penelitian ini etika kerja islami tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan CV. BG. Sukirman Kencong, berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai thitung dari etika kerja islami adalah $0.895 < 1.976$ dan nilai sign. Dari etika kerja Islami $0.372 > 0.05$. Hal ini berarti etika kerja islami karyawan CV. BG. Sukirman Kencong masih kurang ketika bekerja di CV. BG. Sukirman Kencong. Etos kerja islam merupakan karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan atau aqidah islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Bekerja dengan etos yang benar sesuai ajaran islam merupakan syarat mutlak untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat. Apabila seseorang memiliki etos kerja islam yang baik dan berpegang teguh pada Al-Qur'an dan Hadist ia akan menjalankan pekerjaan dengan baik. Etika kerja yang bagus yang dimiliki oleh karyawan pada suatu perusahaan akan membuahkan efektifitas dalam bekerja, tanggungjawab, dan keinginan untuk melakukan inovasi dalam pekerjaannya, sehingga dalam skala global akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sodiq, 2018) dan (Mulyajansih, 2019) memiliki Hasil yang menunjukkan etika kerja islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi tersebut yang dibutuhkan CV. BG Sukirman Kencong adalah seorang karyawan yang mempunyai karakter dan kebiasaan dalam bekerja sesuai ajaran islam, apabila seseorang memiliki etos kerja islam yang baik dan berpegang teguh pada Al-Qur'an dan Hadist ia akan menjalankan pekerjaan dengan baik.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari pengujian secara statistik yang telah digunakan, maka diperoleh hasil: secara parsial variabel pengalaman kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) menunjukkan adanya pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. BG. Sukirman Kencong, sedangkan variabel etika kerja Islami (X_3) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. BG. Sukirman Kencong. Penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 77.2%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

Bagi pihak CV. BG. Sukirman Kencong sebagai pihak yang secara langsung bertanggungjawab terhadap manajemen sumber daya manusia dan kepegawaian dalam kegiatan manajemen perusahaan, diharapkan dapat terus mampu menganalisa tingkat pengalaman kerja, disiplin kerja, dan etika kerja islami setiap karyawannya sehingga dapat mendorong karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan dan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk mendapatkan hasil produksi dan keuntungan yang maksimal, serta juga lebih giat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ahmad, M., Samson, R., & Tim Al-Kautsar. (2001). *Etika Bisnis Dalam Islam: Pustaka Al-Kautsar*.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah (Ke 7)*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke 23) (23rd Ed.)*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar Prabu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Sinambela, L. P., Suryani, & Restu Damayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja (Cetakan Pertama)*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Press.

Jurnal:

- Hanum Indriati, I., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14-23.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38-44. <https://doi.org/10.17509/Image.V7i1.23137>
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(7), 3319-3328.
- Mubarok, I., & Suwarsi, S. (N.D.). Prosiding Manajemen Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 6(1), 43-46.
- Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal Of Islamic Economics And Business*, 1(1), 28-42. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/djieb/index>
- Sodiq, A. (2018). Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjkls Bmt Logam Mulia Grobogan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 6(1), 118-144. <https://doi.org/10.21043/Bisnis.V6i1.3700>

Susetyo, Indriyati, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwā Dewantara*, 1(2), 134-146.

Mulyajansih, R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Metro Madani Kantor Pusat) [Skripsi]. Universitas Islam Negeri Raden Intan.

Wahyu Setyawati, N., Ade Aryani, N., Prawesti Ningrum, E., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2018). Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>

Yunus, M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Widhi Ariestianti Rocdianingrum Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1-19.